

JAARVERSLAG 2022

1. INLEIDING

Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) is in 1981 opgericht door de werkgevers- en werknemersorganisaties in de architectenbranche. Aan werkgeverszijde is dat de BNA, namens werknemers zijn dat FNV, CNV Vakmensen en De Unie. Het bestuur is paritair samengesteld, d.w.z. de sociale partners vormen elk 50% van het bestuur.

SFA heeft als doel het ontwikkelen van activiteiten in de sector die gericht zijn op het in sociaaleconomisch opzicht optimaal functioneren van architecten. SFA ondersteunt de sociale partners met het voorbereiden en uitvoeren van de cao.

2. FINANCIEN ALGEMEEN

2.1 Ontvangsten

Premie per werknemer

Begin 2022 waren er 10.050 werknemers aangesloten bij het pensioenfonds voor werknemers van architectenbureaus (PFAB), de zogeheten actieve deelnemers. De jaarbijdrage per werknemer bedroeg € 54. Afdracht vindt plaats via APG, de uitvoerder van het pensioenfonds.

Andere inkomsten (subsidies)

- Subsidie sectoranalyse MDIEU

In november 2021 is een subsidie van € 20.000 aangevraagd en verkregen voor het maken van een sectoranalyse in het kader van de *Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden* bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- Subsidie activiteitenplan MDIEU

In juli 2022 is een subsidie van € 201.507 toegekend voor het uitvoeren van het MDIEU activiteitenplan in de periode 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024. Daarbij is een voorschot van € 40.301,- (20%) verleend.

2.2 Bijzondere uitgaven

Bedrijfsvergelijkend onderzoek (BVO)

SFA droeg in 2022 € 18.000 bij aan het Bedrijfs Vergelijkend Onderzoek (BVO) dat BNA jaarlijks laat uitvoeren door onderzoeksbureau Panteia. In het BVO-rapport is ook een hoofdstuk over arbeidszaken en de cao opgenomen. Dit is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van SFA.

Opvolger Functiehandboek

Het project Functiehandboek (nieuwe functiewaarderingsysteem). Heeft ook in 2022 veel tijd gekost en aanzienlijke inzet van externen. Niet alleen kenniscentrum CAOP maar ook werkgeversvereniging AWWN waren betrokken om ijkfuncties te preciseren en te wegen op basis van de ORBA-waarderingsystematiek

Omzetten licentie

Per februari 2022 is SFA digitaal ontkoppeld van de BNA omgeving en heeft er een digitale migratie plaatsgevonden (€2024,-).

SFA heeft na de licentieoverdracht een dagdeel cursus “werken met Teams” gevolgd (€270,-).

2.3 Resultaat

Uiteindelijk is boekjaar 2022 afgesloten met een nettoresultaat dat aanzienlijk hoger uitkwam dan begroot (+ € 104.714).

De gerealiseerde baten lagen hoger dan begroot (€ 582.877 i.p.v. € 525.000) terwijl de gerealiseerde bedrijfslasten lager uitkwamen dan begroot. (resp. € 478.163 tegenover € 525.000).

De baten lager hoger dankzij de ontvangen MDIEU-subsidie (een voorschot van € 40.000, --) en een hogere bijdrage dankzij de groei van het aantal werknemers in de branche (ruim 10.000).

Het grootste verschil in de lasten zit hem in de personeelslasten; deze waren begroot op € 434.000 maar bleken € 318.895 te bedragen. De personeelskosten (personeel op de loonlijst) zijn voor € 200.000 begroot (verdeeld over sociale lasten, pensioen en brutosalarissen.) Deze kosten zijn in lijn met de begroting.

De kosten van externe medewerkers (inhuur t.b.v. activiteiten onder de personeelskosten) vielen in 2022 aanzienlijk lager uit dan begroot. Hiervoor was € 217.500 opgenomen in de begroting, maar deze kosten bedragen in werkelijkheid € 99.877.

3. WERKZAAMHEDEN

Reguliere werkzaamheden:

3.1 Helpdesk: individuele informatie

Een kernactiviteit van SFA is het stimuleren van goede samenwerking tussen werkgevers- en werknemers in de branche, alsmede het verschaffen van duidelijkheid over de arbeidsrechtelijke mogelijkheden en voorwaarden.

Werkgevers en werknemers in de branche leggen aan de bureaumedewerkers van SFA vragen voor over de interpretatie van de cao en toepassing van wettelijke regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Dat kan zowel telefonisch als per mail. De helpdesk informeert vanuit een neutrale positie, SFA doet niet aan belangenbehartiging.

SFA levert per kwartaal een helpdeskoverzicht met een bijbehorende toelichting aan het bestuur. In 2022 heeft SFA in totaal 501 (arbeidsrechtelijke) vragen per e-mail en telefoon beantwoord.

In het eerste kwartaal stonden deze vragen vooral in het teken van salaristabellen van januari waarin cao-loon naar 14 EUR is verhoogd.

Daarnaast waren er veel vragen over het verschil tussen een stage- en een arbeidsovereenkomst. In het derde kwartaal gingen de meeste vragen over de inflatie en de loonsverhoging.

In het vierde kwartaal gingen de vragen met name over de aanvullende salarisverhoging per januari 2023 en de bijhorende salaristabel. Ten slotte zijn er het hele jaar door verschillende vragen over het functiehandboek en verlof behandeld.

Door middel van het helpdeskoverzicht heeft SFA inzichtelijk welke vragen steeds terugkeren. Als er een patroon ontstaat, beslist SFA om een toelichting op de FAQ (Frequently Asked Questions) pagina op de website te plaatsen.

3.2 Website en nieuwsbrieven: collectieve informatie

Website

Naast de FAQ biedt SFA ook collectieve informatie op de website aan zoals modelovereenkomsten en salaristabellen. In 2022 is een begin gemaakt met het updaten van de website.

De cao voor architectenbureaus (2021-2023) is een pagina op de website en kan per thema-pagina gelezen worden. Daarnaast wordt het ook in totale pdf aangeboden. Onder het kopje [downloads](#).

Nieuwsbrieven

Het meermaals terugkerende thema in de nieuwsbrieven in 2022 – mede naar aanleiding van vragen aan SFA - was ongewenst gedrag. Aanvankelijk heeft SFA overwogen zelf een rol als vertrouwenspersoon te gaan vervullen. Later is besloten dat deze taak beter extern kan worden

vervuld. SFA heeft daarom na de zomer gezorgd voor een (hybride) presentatie aan architectenbureaus door een externe partij. Aansluitend is als hulpmiddel voor bureaus een model gedragscode opgesteld.

De hoge inflatie was voor cao-partijen aanleiding om de laatste afgesproken salarisstijging in de cao-tijdvak 2023 extra te verhogen, dit was het hoofdonderwerp van de november-nieuwsbrief.

Andere onderwerpen waar dit jaar aandacht aan is besteed, zijn de reguliere Arbo-instrumenten voor de branche, mogelijke subsidies voor ontwikkeling, stages, relevante wetswijzigingen.

In 2022 heeft SFA 10 nieuwsbrieven verstuurd, hieronder chronologisch gepresenteerd:

- 16-02-2022 - Ontwikkelplannen voor 2022?
- 09-03-2022 - Vertrouwenspersoon bij SFA
- 30-03-2022 - Wat is een stage en wat niet?
- 04-05-2022 - 2 Arbo-instrumenten voor architectenbureaus
- 16-06-2022 - Wat verandert er per juli-augustus
- 20-07-2022 - Laatste nieuws voor de bouwvak
- 24-08-2022 - 1 september presentatie externe vertrouwenspersoon
- 11-11-2022 - Extra salarisverhoging per januari 2023
- 03-10-2022 - Ongewenst gedrag? Stel een gedragscode op
- 19-12-2022 - Wijzigingen per 1 januari 2023

De nieuwsbrieven worden goed gelezen en er waren 421 nieuwsbrief aanmeldingen in 2022.

3.3 Arbo

SFA biedt architectenbureaus twee branchespecifieke instrumenten om aan wettelijke verplichtingen op het gebied van arbobeleid te kunnen voldoen. De RI&E Architecten inventariseert en evalueert de risico's, de Arbocatalogus Architecten biedt informatie hoe je aan bepaalde normen kunt voldoen (vooral op het gebied van beeldschermwerk en werkdruk).

De RI&E zit in een inlogomgeving, inventariseert per thema mogelijke risico's. Er wordt verwezen naar de arbocatalogus en andere bronnen voor informatie en oplossingen. Architectenbureaus kunnen bij SFA gratis inloggegevens voor een RI&E aanvragen. Het invullen van de online RI&E levert een op het bureau toegespitst raamwerk voor een plan van aanpak op.

De Arbocatalogus Architecten is een deel van de SFA-site en is ook zelfstandig te lezen, zonder ingelogd te zijn in de RI&E. Naast de erkende thema's Beeldschermwerk en Werkdruk (de belangrijkste arbeidsrisico's in onze branche) is hier ook informatie te vinden onder de thema's Ongewenst gedrag en Kantooromgeving.

RI&E Architecten in 2022:

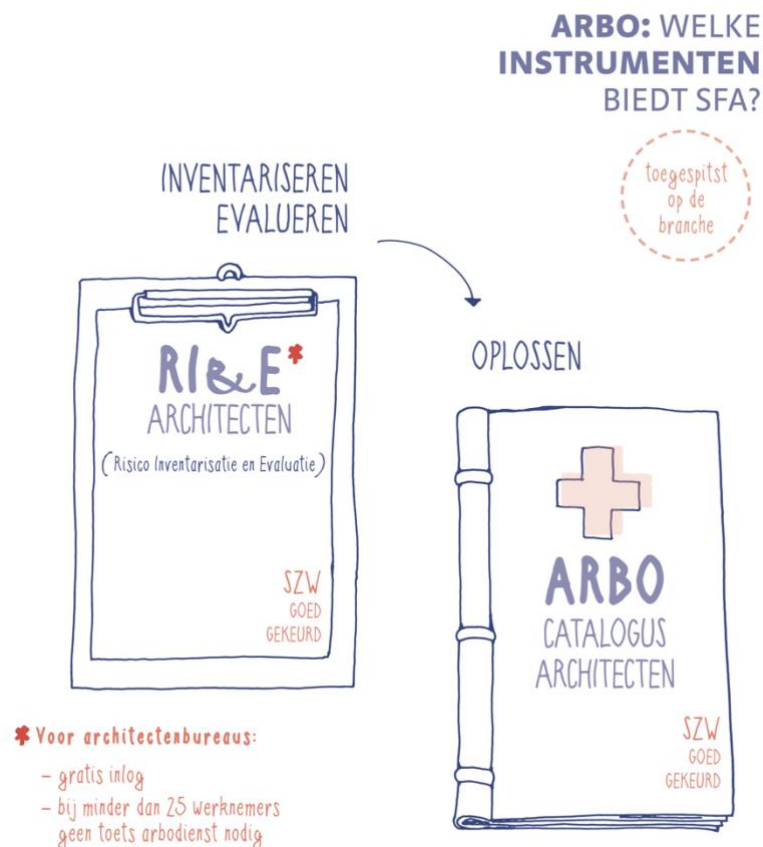
In 2021-2022 is de RI&E geactualiseerd, in 2022 is de RI&E Architecten geregistreerd

op www.rie.nl als erkend branche-instrument (met een geldigheidsduur van drie jaar). Door de erkenning is toetsing van de RI&E mogelijk goedkoper (bij toetsingsvrijstelling).

Het aanbod van de RI&E door SFA wordt zeer goed gewaardeerd door de branche: het aantal aanvragen voor een nieuwe inlogaccount is in 2022 meer dan verdubbeld ten opzichte van het jaar daarvoor ten gevolge van een brief in juni 2022 over de verplichting van een RI&E van de Nederlandse Arbeidsinspectie aan architectenbureaus. (Respectievelijk 141 in 2022 en 62 in 2021).

Het proces van accounttoekenning is een grotendeels handmatig proces dat met name bij accountaanvraag door verwante bedrijven (niet-architectenbureaus) veel handelingen vergt. De werkdruk bij SFA nam daardoor onevenredig toe; gezien de verdubbeling en nog verwachte toename, heeft het bestuur van SFA in november 2022 om die reden is het accountbeleid rondom RI&E gewijzigd.

Een inlogaccount voor de RI&E Architecten is sindsdien alleen nog (gratis) beschikbaar voor (architecten)bureaus die verplicht of vrijwillig aangesloten zijn bij het Pensioenfonds voor de Architectenbureaus. Voor niet-architectenbureaus die al een account hebben geldt dat ze dit kunnen blijven gebruiken.



Arbocatalogus Architecten in 2022:

In 2021 zijn de thema's Beeldschermwerk en Werkdruk binnen de Arbocatalogus aangepast aan nieuwe wetgeving en wetenschappelijke inzichten. Eind 2021 is de Arbocatalogus aan de Arbeidsinspectie SZW voor toetsing voorgelegd, in maart 2022 is de herziene Arbocatalogus goedgekeurd (met een geldigheidsduur van zes jaar).

Het instrument Arbocatalogus heeft een zwaardere status gekregen: het blijft een naslagwerk voor alle werkenden in de branche, maar bij conflicten zullen de aanbevelingen en adviezen voortaan een grotere rol spelen.

3.4 Onderzoek op het gebied van arbeidszaken

Eén keer per jaar onderzoekt SFA onderwerpen en trends op het gebied van arbeidszaken onder architectenbureaus. Dit onderzoek is een onafhankelijk onderdeel binnen het jaarlijkse verdiepingsonderzoek van de BNA.

Het rapportdeel Arbeidszaken geeft allereerst een typering van de bureaus naar het aantal werknemers, de verdeling naar soort contract bij werknemers, het aantal opdrachtnemers (zzp'ers), het aantal werknemers dat de architectentitel nastreeft, het aantal stagiaires. De onderwerpen waar daarna aandacht aan is besteed zijn:

- Praten over ontwikkeling en functioneren, ontwikkeluren
- Duurzame inzetbaarheid / taakverlichting oudere werknemers
- Thuiswerken
- Oordeel over de cao
- De voorkeur voor informatie(kanalen) van SFA

Via de website van SFA zijn een [samenvatting en het volledige rapport arbeidszaken 2022](#) te lezen.

Projectmatige werkzaamheden:

3.5 Cao

Tussentijdse wijziging Cao

In 2022 hebben cao partijen besloten om gezien de hoge inflatie, niet te wachten op de afloop van de vigerende cao (afloop 28 februari 2023), maar over te gaan tot een tussentijdse wijziging van de cao in de vorm van een salarisverhoging van 3.25%. SFA heeft ervoor gezorgd dat deze per 1 januari 2023 AVV is verklaard.

Reikwijdte Cao

Gebleken is dat er onduidelijkheid is over de vraag welke bureaus nu wel of niet onder de (arbeidsvoorwaarden) cao vallen. Bovendien wijkt de definitie die cao partijen hanteren, af van de definitie die het pensioenfonds hanteert.

SFA heeft een externe advocaat ingeschakeld om te bezien of de werkingsfeerdefinitie in de cao moet worden aangepast. De advocaat heeft eerst in kaart gebracht wat de uitwerking is van de huidige werkingsfeerdefinitie.

In juni 2022 heeft een aantal sleutelfiguren uit de branche (Cao partijen, Pensioenfonds en het Architectenregister) met de advocaat overleg gehad om een en ander te bespreken. Vervolgens heeft de advocaat een advies opgesteld welke wijzigingen zouden kunnen worden doorgevoerd en wat de consequenties hiervan zijn. Dit punt zal door SFA op de agenda van het komende cao overleg worden gezet.

Handvat gesprekscyclus Cao

Een aantal artikelen plus een bijlage van de cao is aan de gesprekscyclus gewijd. Het totaal is ondoorzichtig. SFA heeft op basis van de bepalingen uit de cao een praktisch toepasbare handleiding geformuleerd.

3.6 Opvolger functiewaarderingsstelsel: Functiehuis ipv functiehandboek

SFA is in 2019 in opdracht van cao-partijen gestart met het voorbereiden en ontwikkelen van een opvolger van het functiehandboek.

Het project vereenvoudiging functiehandboek (FHB) is in 2022 afgerond, wat de totstandkoming van de inhoud van het nieuwe functiehuis betreft, 2023 wordt het jaar van de implementatie.

Op basis van de praktijktest in 2021 en gesprekken van de stuurgroep met een groep bureaus zijn beschrijvingen van de zogenaamde ijkfuncties aangepast en is er een aantal ijkfuncties bijgekomen. De ijkfuncties zijn vervolgens door AWWN gewogen met de ORBA functiewaarderingsstelsel. Simultaan is een ontwerp voor een salaristabel tot stand gekomen, die aansluit op de opvolger van het functiehandboek. Functiewaarderingsdeskundigen van werkgevers en vakbonden zijn betrokken en hebben hun bestuurders geadviseerd.

3.7 Activiteitenplan in het kader van MDIEU

In 2021-2022 heeft SFA een sectoranalyse laten uitvoeren, genaamd 'Sectoranalyse: Duurzame inzetbaarheid in de architectenbranche', die [hier](#) te vinden is. Het doel van deze analyse was om te onderzoeken hoe het gesteld is met de duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van werkenden in de branche. De resultaten van de analyse brachten knelpunten aan het licht, waarop SFA een activiteitenplan heeft uitgewerkt in het kader van "Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid" (MDIEU). Het plan heeft als doel om gedurende twee jaar de duurzame inzetbaarheid van werknemers, werkgevers en zzp'ers in de architectenbranche te stimuleren.

SFA heeft een externe project coördinator aangetrokken om (de financiële verantwoording van) dit 2-jarige project te begeleiden.

In september 2022 is het MDIEU-activiteitenplan officieel van start gegaan en heeft SFA een HR-medewerker aangenomen om samen met de rest van het team de activiteiten op te zetten. Een van de eerste activiteiten was gericht op de vertrouwenspersoon. In het verlengde hiervan bleek dat in de branche behoefte bestond aan een model-gedragscode omtrent ongewenst gedrag. SFA heeft deze gedragscode opgesteld (inclusief klachtenregeling), die te vinden is op de [SFA-website](#).

Daarnaast heeft SFA in het kader van het MDIEU-activiteitenplan de nodige voorbereidingen getroffen voor de verschillende activiteiten. Zo heeft SFA verkend welke mogelijkheden er zijn rondom een 'online HR portal', zijn er voorbereidingen gedaan voor de regionale bijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid (specifiek gericht op de gesprekscyclus), en heeft SFA zich verdiept in andere relevante HR-onderwerpen voor de branche.

3.8 Vertrouwenspersoon

Vanwege de aandacht rondom grensoverschrijdend gedrag bij onder meer het programma "The Voice", heeft SFA onderzocht of en hoe SFA de branche op dit gebied ondersteuning kan bieden. De (Arbo)wet schrijft voor dat een werkgever voor een veilige werkomgeving moet zorgen; een vertrouwenspersoon wordt geadviseerd en (nog) niet verplicht gesteld. Zowel op de website als in nieuwsbrieven heeft SFA extra aandacht aan het fenomeen van een vertrouwenspersoon geschonken. Daarnaast hebben we in september een bijeenkomst met een externe vertrouwenspersoon georganiseerd.

In het verlengde hiervan bleek dat in de branche behoefte bestond aan een model-gedragscode omtrent ongewenst gedrag. SFA heeft deze gedragscode opgesteld (inclusief klachtenregeling), die te vinden is op de [SFA-website](#)

Het wetsvoorstel inzake de verplichtstelling van een vertrouwenspersoon, is nog niet aangenomen. SFA houdt dit voor de branche in de gaten en zal te zijner tijd, indien nodig en/of wenselijk, nadere stappen zetten.

3.9 Protocolcommissie

Er heeft in 2022 een aantal vergaderingen van de *Protocolcommissie Pensioenen* plaatsgevonden, waar ook SFA deel van uitmaakt. Er is een nieuwe pensioenwet in de maak, die vereist dat Cao partijen kiezen voor een (nieuwe) pensioenregeling.

Het bestuur van het pensioenfonds voor architecten gaat uit van transitie per 1 januari 2026. ; daarvan uitgaande moet de nieuwe regeling uiterlijk 1-1-2024 bekend zijn.

Sociale partners zijn nog in onderhandeling over deze regeling.

4. BESTUUR EN BUREAU

4.1 Dagelijks Bestuur (DB)

Het dagelijks bestuur bestaat uit de volgende leden:

- Zamaney Menso, voorzitter, bestuurder FNV
- Victor Frequin, secretaris-penningmeester namens BNA

4.2 Algemeen Bestuur (AB)

Het algemeen bestuur bestaat uit de leden van het DB aangevuld met:

- Jan Admiraal, bestuurder vakbond De Unie
- Jerry Piqué, bestuurder CNV Vakmensen
- Gert-Jan Groeneveld, controller architectenbureau Gortemaker Algra Feenstra
- Joke Kwakernaak, bureaumanager bij Arco Architecten.

Er vonden in 2022 4 DB en 4 AB vergaderingen plaats.

DB-vergaderingen:

- 03/02/2022
- 03/05/2022
- 09/09/2022
- 01/12/2022

AB-vergaderingen:

- 16/02/2022
- 19/05/2022
- 22/09/2022
- 08/12/2022

4.3 Bureau

SFA is in 2022 uitgebreid met 2 nieuwe medewerkers.

Sinds februari 2022 werkt Serap Zengin als bureaumedewerkster voor SFA. Zij is aangetrokken om de beoogde interne professionaliseringsslag vorm te geven.

Sinds september 2022 werkt Teske Sowerbutts als HR medewerkster bij SFA. Zij is aangetrokken om een begin te maken met het opzetten van HR maatwerk voor de branche.

De SFA-medewerkers in 2022 waren:

- Marianne Berenschot (directeur)
- Joke Dekker (functiewaardering; extern vanuit CAOP)
- Teske Sowerbutts (HR medewerkster)
- Lotte van Staalduinen (jurist arbeidsrecht)
- Joke Willekes (communicatiemedewerkster)
- Serap Zengin (bureau-ondersteuning & administratie).

4.4 Werkzaamheden intern

Voor het bevorderen van de kwaliteit en efficiëntie van de bureau-organisatie heeft SFA per februari 2022 een nieuwe medewerker aangesteld (Serap Zengin). In 2022 zijn alle lopende contracten in kaart gebracht en structureel gemonitord. Ook zijn er diverse kantoor manuals opgesteld. De wekelijks terugkerende bureau-overleggen worden genotuleerd.

Tijdens de perioden van thuiswerken is de inzet van interne communicatie wederom belangrijk geweest. SFA heeft in 2022 een digitale loskoppeling van de BNA geëffectueerd. Na de licentieoverdracht is SFA gaan werken met Teams. De bedoeling hiervan is dat alle medewerkers efficiënter met elkaar kunnen communiceren en documenten delen. Het facturatieproces is in 2022 geoptimaliseerd. Het facturatiesysteem is volledig gedigitaliseerd. Alle relevante gegevens worden op één plek opgeslagen in Teams.

De andere nieuwe medewerkster, Teske, is begonnen met het opzetten van een gesprekscyclus voor bureaus in de branche. SFA heeft dit als pilot voor haar eigen (op te zetten) HR organisatie gebruikt.

5. WAT GAAN WE DOEN IN 2023?

Ontwikkelingen cao/pensioen

Cao partijen zullen de onderhandelingen over pensioen en arbeidsvoorwaarden in 2023 voortzetten. SFA zal hen daarbij blijven ondersteunen.

Vervangen functiehandboek

Het nieuwe functieboek zal worden geïmplementeerd en aangeboden aan de branche; dat zal het nodige extra werk voor SFA met zich meebrengen.

Regionale bijeenkomsten

In 2023 gaat SFA verder met de uitwerking van de activiteiten die zijn opgenomen in het activiteitenplan en het delen van MDIEU-nieuwsbrieven (die zich specifiek richten op HR-onderwerpen). We zullen een aantal bijeenkomsten organiseren die erop gericht zijn om zoveel mogelijk input uit de branche op te halen als het gaat om de wenselijkheid van het opstellen van een HR portal. Om zoveel mogelijk relevante informatie uit de branche te verzamelen, zullen we deze bijeenkomsten zoveel mogelijk verspreid over het land organiseren.

HR portal

Met de input en informatie die we tijdens de regionale bijeenkomsten ophalen, gaan we onderzoeken of we een eigen HR portal kunnen opzetten, en aan welke eisen dat moet voldoen.

HR Maatwerk

We gaan verder met het ontwikkelen van HR Maatwerk.

The Human Factor

Het streven is om halverwege 2023 een nieuwe uitgave van The Human Factor uit te brengen. Deze zal aansluiten bij het thema van het nul-nummer, te weten Duurzame Inzetbaarheid.

De input vanuit de regionale bijeenkomsten zal hier (ook) een plek krijgen.

6. CONCLUSIE

2022 was een succesvol jaar voor SFA: De verwachting in het jaarverslag van 2021 dat 2022 voor SFA druk qua werkzaamheden, maar stabiel qua personele bezetting zou worden, is uitgekomen, evenals de verwachting dat het aantal architecten gestaag zou toenemen.

Gezien de huidige crisissen, zijn de verwachtingen voor 2023 voor de branche iets minder rooskleurig. SFA heeft zich als organisatie echter stabiel kunnen ontwikkelen, en zal naar verwachting mede dankzij de in gang gezette professionaliseringslag en de MDIEU-subsidie ook in 2023 een gezond jaar beleven. Zowel financieel als organisatorisch.